



PLAN DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DEL COLECTIVO LGTBIAQ+ DE ALZHEIMER CONDE GARCÍA 2026 - 2030



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. MARCO DE REFERENCIA. LEGISLACIÓN
3. CONCEPTOS BASICOS. DEFINICIONES
4. OBJETIVOS DEL PLAN Y PRINCIPIOS INSPIRADORES
5. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL
6. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN
 - 6.1 CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN
 - 6.2 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN:
 - CUESTIONARIOS
 - RESULTADOS Y CONCLUSIONES DEL ESTUDIO
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION
 - 7.1 DENUNCIA
 - 7.2 PRINCIPIOS RECTORES DE LOS PROCEDIMIENTOS
 - 7.3 INTERVINIENTES
 - 7.4 DESARROLLO DEL PROCESO
 - 7.5 TIPIFICACIÓN
8. PLAN DE ACCIÓN. MEDIDAS APROBADAS
9. MODIFICACION y SEGUMIENTO E INFORME FINAL
 - 9.1 MODIFICACIÓN
 - 9.2 SEGUIMIENTO
10. APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL PLAN

1.- INTRODUCCIÓN

Alzheimer Conde García reafirma su compromiso con la igualdad de trato, la no discriminación y el respeto a la diversidad como valores fundamentales de su cultura organizativa. En este marco, el presente Plan de Diversidad e Inclusión LGTBIAQ+ constituye la herramienta estratégica mediante la cual la entidad establece medidas dirigidas a garantizar un entorno laboral y social seguro, inclusivo y respetuoso para todas las personas, con independencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o modelo familiar.

Este Plan nace con la finalidad de promover la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIAQ+, prevenir cualquier forma de discriminación, acoso o violencia, y fomentar una convivencia basada en los principios de dignidad, libertad, respeto, participación e igualdad de oportunidades. Asimismo, pretende consolidar una cultura organizativa que valore la diversidad como un elemento enriquecedor y como una expresión de los derechos fundamentales de todas las personas.

La entidad asume el compromiso de garantizar que todas las personas que forman parte de Alzheimer Conde García —personas trabajadoras, personas usuarias, familiares, voluntariado, colaboradoras y cualquier otra persona vinculada a la organización— puedan desarrollar sus actividades en un entorno libre de prejuicios, estereotipos o conductas discriminatorias, favoreciendo el pleno ejercicio de sus derechos y libertades.

Las siglas LGTBIAQ+ representan la diversidad de orientaciones sexuales, identidades sexuales, expresiones de género y características sexuales existentes en nuestra sociedad. Su utilización responde a una voluntad inclusiva que reconoce la pluralidad de vivencias, experiencias y realidades personales, promoviendo el respeto a todas las formas de ser, sentir y expresar la propia identidad.

La elaboración de este Plan responde no solo al cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad y no discriminación, sino también al convencimiento de que las organizaciones socialmente responsables deben desempeñar un papel activo en la construcción de entornos más justos, inclusivos y respetuosos con la diversidad humana. En este sentido, Alzheimer Conde García entiende la diversidad como un valor que contribuye al enriquecimiento de la organización, al bienestar de las personas y a la mejora de la calidad de los servicios que presta.

A través de este Plan, la entidad manifiesta su firme voluntad de impulsar medidas de sensibilización, formación, prevención, protección y acompañamiento que contribuyan a erradicar cualquier manifestación de LGTBifobia y a garantizar la igualdad efectiva de todas las personas, consolidando un modelo de convivencia basado en los derechos humanos, la inclusión y el respeto a la diversidad.

2. MARCO DE REFERENCIA. LEGISLACIÓN

Ámbito internacional

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) es un documento declarativo adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948 en París; en esta se recogen en sus 30 artículos los derechos humanos considerados básicos.

Artículo 1. "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos".

Artículo 2. "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición".

La ONU ha declarado que este mandato implica el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género.

La ONU con los Principios de Yogyakarta (2006), sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género, extiende explícitamente la Declaración Universal de los Derechos Humanos a las personas homosexuales, bisexuales, transexuales y transgénero, cuyos derechos ya estaban incluidos implícitamente en el artículo segundo de la mencionada Declaración Universal bajo los genéricos «o de cualquier otra índole» y «o cualquier otra condición»:

En la Declaración contra la homofobia y la discriminación basada en la orientación sexual, de 18 de diciembre de 2008, los 66 Estados miembros de las Naciones Unidas firmantes del documento expresaron preocupación por las violaciones de los derechos fundamentales, así como la violencia, el acoso, la discriminación, la exclusión, la estigmatización y el prejuicio contra las personas por su orientación sexual o identidad de género.

La Resolución de la Asamblea General de la ONU: Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género, de 4 de junio de 2012, promovía la condena de la discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad de género, e instaba a los Estados dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de sus sistemas a eliminar, allí donde existan, las barreras que enfrentan las lesbianas, los gais y las personas bisexuales, asexuales, trans e intersex (LGTBIQ+) en el acceso a la participación política y otros ámbitos de la vida pública, así como evitar interferencias en su vida privada.

Ámbito comunitario

En el año 2000, la UE, en el apartado (1) del artículo 21 de «Derecho de no discriminación» de su Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, censura legalmente la discriminación por motivos de orientación sexual:

Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Finalmente, en el ámbito europeo deben mencionarse además las resoluciones del Parlamento Europeo del 18 de enero de 2006 y del 24 de mayo de 2012, relativas a la

igualdad de derechos de lesbianas y gays y a la lucha contra la discriminación y la homofobia; la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el puesto de trabajo y en el empleo; y la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea, que consagra la prohibición de discriminación por orientación sexual como derecho primario de la Unión.

Ámbito estatal

- Constitución Española (1978)

Artículo 10.1: Reconoce y blindo la protección de "la dignidad de la persona y le reconoce los derechos inviolables que le son inherentes y garantiza el libre desarrollo de su personalidad y que el respeto a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social"

Artículo 9.2: Precisa el deber de los poderes públicos de promover "las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas", así como para que remuevan "los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud".

El Artículo 14, reconoce la igualdad de españoles y españolas ante la ley "sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social." En su sentencia 41/2006 de 13 de febrero, el Tribunal Constitucional precisó que en "otra condición o circunstancia personal o social" se han de incluir también motivos de orientación sexual e identidad de género.

- Estatuto de los Trabajadores (Modificación de 2003)

Aunque hay varias modificaciones posteriores, es en la modificación de 2003 cuando se incluye unas modificaciones significativas en materia LGTBI. Se modificó el apartado 2.c) y e) de su artículo 4 sobre los derechos de los trabajadores en la relación de trabajo a partir de la aprobación de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre haciendo mención expresa al derecho a la no discriminación, directa o indirectamente, para el empleo debido a la orientación sexual (Art. 4.2.c) y al derecho al respeto de la intimidad, la dignidad y la protección y frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de la orientación sexual (Art. 4.2.e).

- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE)

En su preámbulo reconoce expresamente la diversidad afectivo-sexual: "Entre los fines de la educación se resaltan el pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades afectivas del alumnado, la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, el reconocimiento de la diversidad afectivo-sexual, así como la

valoración crítica de las desigualdades, que permita superar los comportamientos sexistas”.

- Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida

Reguló los derechos de las mujeres lesbianas en materia de reproducción humana asistida, reconociendo como usuarias de las técnicas empleadas para dicho fin a toda mujer mayor de edad, con independencia de su orientación sexual (Artículo 6.1) y permitiendo a la madre no biológica reconocer legalmente como hijos a las criaturas nacidas en el matrimonio entre dos mujeres (Artículo 7.3)

- Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas

Avance en la consolidación de derechos de las personas transexuales mayores de edad, otorgándoles el derecho a registrar su propia identidad. Les permite corregir la asignación registral de su sexo contradictoria con su identidad sin necesidad de someterse a cirugía de reasignación sexual y sin procedimiento judicial previo.

No obstante, se mantiene como requisito para acordar la rectificación, el diagnóstico de disforia de género mediante informe médico o psicológico clínico (Artículo 4.1a) y al menos dos años de tratamiento para acomodar sus características físicas a las correspondientes al sexo reclamado, aunque no sea necesaria la cirugía de reasignación sexual (Artículo 4.1b).

- Ley 52/2007, de 26 de diciembre de Memoria Histórica

Por la que se reconocen y amplían derechos y se establecen medidas en favor de quienes padecieron persecución o violencia durante la guerra civil y la dictadura. Implica el reconocimiento de todas aquellas personas que, por el mero hecho de ser LGTBIAQ+, sufrieron la negación de sus derechos, la violencia y la cárcel durante la guerra civil y la dictadura.

- Declaración de Mérida sobre el Compromiso de las Instituciones Públicas en Materia de Derechos Humanos LGTBIAQ+ en el Mundo (2019)

La Declaración promueve el compromiso con los derechos de las personas LGBTI, en el marco de las políticas de desarrollo, en su apoyo a la construcción de sociedades más justas e inclusivas, mediante el reconocimiento y la protección de la diversidad afectiva y sexual desde un enfoque de derechos humanos.

- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

Establece una serie de principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los ámbitos público y privado, de toda forma de discriminación. Contempla también el fomento de la participación de las personas LGTBIAQ+ en todos los ámbitos de la vida social y la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas.

- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

El Real Decreto 1026/2024 desarrolla lo previsto en el artículo 15 de la Ley 4/2023 y establece el conjunto planificado de medidas que deben adoptar las empresas para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y prevenir cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral.

La norma tiene como objetivo promover entornos de trabajo seguros, inclusivos y respetuosos con la diversidad sexual, de género y familiar, garantizando que todas las personas trabajadoras puedan desarrollar su actividad profesional en condiciones de igualdad, dignidad y respeto.

Entre las principales obligaciones establecidas por el Real Decreto destacan las siguientes:

Igualdad de trato y oportunidades

Las empresas deberán garantizar que no exista discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar en ninguna fase de la relación laboral, incluyendo los procesos de selección, contratación, promoción profesional, formación, clasificación profesional, condiciones de trabajo y extinción de la relación laboral.

Entornos laborales inclusivos y seguros

Las organizaciones deben promover una cultura basada en el respeto a la diversidad, impulsando medidas de sensibilización que contribuyan a prevenir conductas discriminatorias, estereotipos, prejuicios y cualquier manifestación de LGTBifobia.

Protocolos frente al acoso y la violencia

Las empresas deben disponer de procedimientos eficaces para prevenir, detectar y actuar frente al acoso o la violencia ejercida contra personas LGTBI. Dichos procedimientos deben garantizar la confidencialidad, la protección de las personas afectadas, la prohibición de represalias y la diligencia en la investigación de los hechos denunciados.

Formación y sensibilización

Se promoverán acciones formativas dirigidas a toda la plantilla y, especialmente, a las personas que ejerzan funciones directivas, de supervisión o de gestión de recursos humanos, con el fin de favorecer el conocimiento de la diversidad sexual y de género y prevenir conductas discriminatorias.

Garantía de la privacidad y protección de datos

Las empresas deberán velar por la confidencialidad de la información relacionada con la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras, respetando en todo momento la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

Medidas en procesos de selección y promoción

Los procedimientos de selección, contratación y promoción interna deberán regirse por criterios objetivos y transparentes, evitando cualquier sesgo o discriminación hacia las personas LGTBI y garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso y desarrollo profesional.

Comunicación inclusiva

Las empresas fomentarán el uso de un lenguaje respetuoso e inclusivo en las comunicaciones internas y externas, así como en los documentos, formularios y procedimientos corporativos, reconociendo la diversidad existente entre las personas trabajadoras y usuarias de la organización.

Participación y seguimiento

Las medidas adoptadas deberán ser objeto de seguimiento periódico para evaluar su eficacia, detectar posibles áreas de mejora y garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación establecidos en la legislación vigente.

Aplicación en Alzheimer Conde García

Alzheimer Conde García asume el compromiso de cumplir con las obligaciones derivadas de la Ley 4/2023 y del Real Decreto 1026/2024, integrando en su gestión medidas dirigidas a garantizar la igualdad efectiva de las personas LGTBI, prevenir cualquier forma de discriminación o acoso y promover una cultura organizativa basada en el respeto, la diversidad, la inclusión y los derechos humanos.

Este compromiso se materializa a través de las acciones de sensibilización, formación, comunicación, prevención, actuación y seguimiento recogidas en el presente Plan de Diversidad e Inclusión LGTBIAQ+.

3. CONCEPTOS BASICOS. DEFINICIONES

Acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales

Se entiende por acoso cualquier comportamiento, conducta, comentario, gesto, acción u omisión no deseada relacionada con la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales o la diversidad familiar de una persona que tenga por objeto o efecto atentar contra su dignidad, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o discriminatorio.

Estas conductas pueden producirse de forma verbal, no verbal, escrita, física o a través de medios digitales y tecnológicos, y pueden manifestarse mediante insultos, burlas, rumores, aislamiento social, difusión de información personal sin consentimiento, amenazas o cualquier otra actuación que menoscabe la integridad de la persona afectada.

Discriminación directa

Existe discriminación directa cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en una situación comparable por razón de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o pertenencia a una familia diversa.

Constituyen ejemplos de discriminación directa la negativa a contratar, promocionar o formar a una persona por pertenecer o ser percibida como perteneciente al colectivo LGTBIAQ+, así como cualquier trato diferenciado que carezca de justificación objetiva y razonable.

Discriminación indirecta

Se produce discriminación indirecta cuando una disposición, criterio, práctica, procedimiento o decisión aparentemente neutra sitúa a las personas LGTBIAQ+ en una posición de desventaja particular respecto al resto de personas.

La discriminación indirecta puede producirse de forma no intencionada y suele derivarse de normas o prácticas organizativas que no tienen en cuenta la diversidad existente en la plantilla.

Discriminación por asociación

Se produce cuando una persona recibe un trato desfavorable debido a su relación, vinculación o convivencia con una persona LGTBIAQ+, aunque ella misma no forme parte del colectivo.

Por ejemplo, cuando una persona trabajadora es objeto de comentarios o decisiones perjudiciales por tener una pareja del mismo sexo, un familiar trans o una hija o hijo perteneciente al colectivo.

Discriminación por error o percepción

Existe cuando una persona es discriminada porque se presume, de manera correcta o incorrecta, que pertenece al colectivo LGTBIAQ+.

La protección frente a la discriminación alcanza tanto a quienes pertenecen efectivamente al colectivo como a quienes son percibidos como tales.

Orden de discriminar

Constituye discriminación cualquier instrucción, indicación, recomendación o mandato dirigido a una persona o grupo de personas para que discriminen a otra por motivos relacionados con la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

Represalia discriminatoria

Se considera represalia cualquier trato desfavorable, perjuicio o consecuencia negativa sufrida por una persona como reacción a la presentación de una queja, denuncia, reclamación o participación en una investigación relacionada con situaciones de discriminación o acoso.

La protección frente a las represalias se extiende a denunciantes, víctimas, testigos y cualquier persona que colabore en el esclarecimiento de los hechos.

Identidad sexual o identidad de género

Es la vivencia interna e individual de cada persona respecto de su género, que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Forma parte del libre desarrollo de la personalidad y debe ser respetada en todos los ámbitos de la organización.

Expresión de género

Es la forma en que cada persona manifiesta o expresa su identidad mediante su apariencia, comportamiento, vestimenta, lenguaje, nombre o cualquier otra característica personal, con independencia de los estereotipos tradicionalmente asociados al sexo o género.

Orientación sexual

Es la capacidad de cada persona para sentir atracción emocional, afectiva, romántica o sexual hacia otras personas. Comprende, entre otras, las orientaciones heterosexual, homosexual, bisexual, pansexual y asexual.

Características sexuales

Son los elementos físicos relacionados con el sexo de una persona, tales como cromosomas, hormonas, gónadas, órganos reproductivos o características anatómicas. La diversidad de estas características forma parte de la diversidad humana y debe ser protegida frente a cualquier discriminación.

Tipos de acoso según la relación entre las partes

- Acoso descendente: aquel ejercido por una persona que ostenta una posición jerárquica superior sobre otra.
- Acoso ascendente: aquel realizado por una o varias personas subordinadas hacia una persona con funciones de dirección o supervisión.
- Acoso horizontal: aquel que se produce entre personas que se encuentran en el mismo nivel jerárquico o funcional dentro de la organización.
- Acoso externo: aquel cometido por personas ajenas a la organización, como usuarios, clientes, proveedores, familiares o colaboradores, contra una persona de la plantilla o viceversa, en el marco de la actividad profesional.

4. OBJETIVOS DEL PLAN Y PRINCIPIOS INSPIRADORES

Los objetivos generales del Plan de diversidad e inclusión LGTBIAQ+ son definir un conjunto integrado y sistemático de estrategias y acciones que posibiliten la promoción de la igualdad y la inclusión de la diversidad en el funcionamiento de la entidad, así como la superación de potenciales desigualdades y discriminaciones para el conjunto de la plantilla.

Fomentar la toma de conciencia de las desigualdades en relación con las personas LGTBIAQ+ y difundir los valores de Igualdad, Justicia y Respeto a la diversidad sexual y de género entre la plantilla.

Mejorar la calidad de vida de las personas LGTBIAQ+ y diseñar actuaciones específicas para aquellas que se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad social.

A partir de estos objetivos generales, se fijan los objetivos específicos siguientes:

OE1. Analizar y visibilizar las desigualdades existentes mediante el diagnóstico realizado..

OE2. Diseñar, sobre la base del diagnóstico realizado, un plan de acción con una propuesta eficaz y sistemática de estrategias y actuaciones orientadas a la promoción de la equidad y la diversidad.

OE3. Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de las acciones y medidas para promover la equidad y la diversidad

Principios inspiradores

Los principios que inspiran el Plan para personas LGTBIAQ+ y, en consecuencia, orientan cada uno de los objetivos, medidas y actuaciones que contiene, son los siguientes:

- **Transversalidad de las políticas de igualdad.**

La integración de la transversalidad de género en los procedimientos. De acuerdo con este principio inspirador, el objetivo de la igualdad debe presidir e informar todos procedimientos impulsados desde Alzheimer Conde García. En el plan se contemplan, entre otras medidas, la formación en diversidad afectivo-sexual del personal que forma parte de la entidad.

- **Comunicación.**

La comunicación es un proceso fundamental para la correcta implantación del Plan. Es conveniente que sea planificada y se adapten los objetivos, los canales y los mensajes a las necesidades de las personas usuarias y sus familias, del personal y de la comunidad.

- **Proceso de mejora continua.**

El modelo de gestión del Plan de diversidad e inclusión LGTBIAQ+ está centrado en la calidad y en la mejora continua, en la búsqueda de una mayor eficiencia y eficacia en las políticas encaminadas al logro de la normalización e igualdad para las personas LGTBIAQ+.

- **Sensibilización de la población.**

La sensibilización de la plantilla y de la comunidad constituye en el Plan de diversidad e inclusión LGTBIAQ+ una verdadera estrategia encaminada a promover la toma de conciencia de los graves problemas que encuentran las personas LGTBIAQ+.

- **Respeto a la diversidad.**

El Plan de diversidad e inclusión LGTBIAQ+ parte del reconocimiento de la diversidad y pluralidad de todas las orientaciones sexuales e identidades, y aspira a la visibilización y puesta en valor de este hecho para que la plantilla tome conciencia de su realidad. En este sentido, el Plan trata de ser inclusivo con toda orientación y/o identidad que rompa con el esquema heterosexual cisgénero que impera en la sociedad.

- **Interseccionalidad para abordar la desigualdad.**

Este principio inspirador parte de entender que los diferentes ejes de opresión social se entrelazan en una matriz en el marco de la cual se constituyen individuos en diferentes y cambiantes posiciones de poder.

- **Transparencia.** Cualquier persona de la entidad podrá tener acceso a la información sobre la implementación del Plan para personas LGTBIAQ+

5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito personal

Las disposiciones se aplican a las personas que trabajan en Alzheimer Conde García, y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la entidad.

También se aplicará a las personas trabajadoras de las empresas y entidades subcontratadas por Alzheimer Conde García, siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en ésta y resulte implicado personal de la entidad.

Finalmente, también debe aplicarse a aquellas personas que no forman parte de Alzheimer Conde García, pero que se relacionan con ella debido a su trabajo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo.

Ámbito territorial

El presente Plan de diversidad e inclusión LGTBIAQ+ se aplica en todos los centros de trabajo de Alzheimer Conde García. En caso de que durante el periodo de vigencia del Plan de diversidad e inclusión LGTBIAQ+ se establecieran nuevos centros de trabajo, su aplicación se extenderá a los mismos.

Ámbito temporal

El periodo de vigencia del Plan de diversidad e inclusión LGTBIAQ+ será de 4 años desde la fecha de aprobación y firma, del 26 de junio de 2026 al 26 de junio de 2030.

6. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN

6.1 Constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan LGTBIAQ+ por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta entidad, Alzheimer Conde García y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de esta.

A. Composición

En Reunión del día 5 de mayo de 2026 se creó la Comisión de Seguimiento del Plan LGTBIAQ+. Se levanta acta de la reunión celebrada.

La comisión estará compuesta por:

De una parte, en representación de Alzheimer Conde García

- Ángela García Cañete. Por parte de la Dirección
- Carmen María Piñar Lorente. RLT

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar y aprobar el Plan de diversidad e inclusión LGTBIAQ+.

B. Régimen de funcionamiento

En el acta de constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan LGTBIAQ+ por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género se aprueba el Reglamento de funcionamiento de la misma donde se incluye:

- Funciones de la Comisión
- Régimen de reuniones
- Elaboración de actas
- Adopción de acuerdos
- Vigencia de la comisión
- Confidencialidad
- Solución extrajudicial de conflictos

6.2 Diagnóstico de situación

Para la elaboración del Plan de diversidad e inclusión LGTBIAQ+ se ha otorgado especial relevancia a los resultados obtenidos en el diagnóstico, pues mediante la problematización de las diversas cuestiones que afectan a las personas LGTBIAQ+, se han podido trazar acciones cuyo objetivo sea, en términos generales, eliminar la discriminación y mejorar la calidad de vida las personas LGTBIAQ+.

Entrevistas a la Dirección y sondeos a la plantilla

Entrevista a las personas responsables de área

En cuanto a la entrevista realizada por la persona responsable de recursos humanos, se ratifica el compromiso de Alzheimer Conde García con la promoción de medidas de prevención de las desigualdades para el colectivo LGTBIAQ+.

Sondeo a la plantilla

El sondeo empleado en la fase de diagnosis se ha dirigido también a la plantilla. El objetivo ha sido obtener información sobre las percepciones y opiniones de las personas trabajadoras en relación con la igualdad de género, la diversidad LGTBIAQ+ y la discapacidad con el fin de evaluar sus prácticas actuales e identificar las brechas y oportunidades para elaborar un plan de acción de mejora.

Se ha realizado una primera aproximación a la situación de la entidad a través del análisis de la estructura organizativa vinculada al desarrollo del Plan, del nivel de sensibilización de la entidad en relación con la equidad, la inclusión y la diversidad, y de los liderazgos responsables de llevar a cabo el seguimiento del Plan.

Las personas trabajadoras son conscientes de la necesidad de que se realicen campañas de sensibilización hacia la promoción de la gestión de la diversidad.

Además, en el contexto actual se necesita hacer de forma más “explícita” el compromiso con la comunidad LGTBIAQ+, además de comunicar las actividades realizadas de forma permanente a la plantilla promoviendo e integrando a la comunidad.

También se señala a Alzheimer Conde García como un entorno seguro en el que se puede expresar con libertad su identidad u orientación sexual, en el caso de querer hacerlo.

Es importante mencionar la necesidad de analizar los procesos de selección y de promoción para asegurar procedimientos objetivos que en ningún caso dejen la puerta a ningún sesgo sobre el colectivo.

Por último, se hace necesario el tener claro a quién acudir en caso de acoso o discriminación por ser del colectivo LGTBIAQ+, que se recoge y da solución en las medidas planteadas y recogidas en este documento.

Composición de la plantilla y análisis de la igualdad de trato

Durante el proceso de diagnóstico se ha llevado a cabo un análisis de la composición de la plantilla de Alzheimer Conde García, así como de las condiciones generales de acceso al empleo, desarrollo profesional y aplicación de las condiciones laborales vigentes en la entidad.

A la fecha de elaboración del presente Plan, la plantilla está integrada por 15 personas trabajadoras, distribuidas entre las distintas áreas y categorías profesionales de la organización. El análisis realizado ha permitido constatar que las condiciones laborales aplicables a la plantilla se encuentran reguladas de acuerdo con la normativa vigente y con lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, utilizándose criterios objetivos en materia de contratación, clasificación profesional, formación, promoción y acceso a los derechos laborales.

Asimismo, tras la revisión efectuada, no se han detectado indicios de diferencias de trato, exclusiones o limitaciones relacionadas con la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar de las personas trabajadoras. Del mismo modo, no se han identificado prácticas organizativas que puedan generar situaciones de discriminación directa o indirecta hacia personas pertenecientes al colectivo LGTBIAQ+.

La información recabada a través de la dirección, la representación de las personas trabajadoras, los cuestionarios realizados y la revisión de los procedimientos internos refleja un entorno laboral basado en el respeto a la diversidad y en la igualdad de oportunidades. No obstante, la entidad considera necesario continuar avanzando en la consolidación de políticas activas de inclusión, sensibilización y prevención de la discriminación, reforzando las medidas recogidas en el presente Plan para garantizar el mantenimiento de un entorno de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo para todas las personas.

Como resultado de este análisis, Alzheimer Conde García reafirma su compromiso con la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación, incorporando mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan verificar periódicamente la eficacia de las medidas adoptadas y favorecer la mejora continua de las condiciones de inclusión y respeto a la diversidad dentro de la organización.

Formación previa realizada

Como parte del compromiso de Alzheimer Conde García con la igualdad de trato y la no discriminación de las personas LGTBIAQ+, y con carácter previo a la elaboración del presente Plan, las personas responsables de su diseño e implantación recibieron formación específica sobre la normativa vigente y los procedimientos necesarios para desarrollar e implementar un Plan de Diversidad e Inclusión LGTBIAQ+ en el ámbito laboral.

Esta formación permitió conocer el marco normativo aplicable, especialmente la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, así como el Real Decreto 1026/2024, que regula el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas

LGTBI en las empresas.

Los contenidos abordados incluyeron, entre otros aspectos:

- Obligaciones legales de las entidades en materia de igualdad y diversidad LGTBIAQ+.
- Elaboración de diagnósticos organizativos con perspectiva de diversidad.
- Diseño de medidas de prevención de la discriminación y promoción de la igualdad.
- Elaboración de protocolos de actuación frente al acoso y la violencia por motivos relacionados con la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- Estrategias de sensibilización y formación de la plantilla.
- Sistemas de seguimiento, evaluación y mejora continua de los planes LGBTI.

La formación recibida ha servido de base para la elaboración del presente documento, permitiendo identificar las necesidades de la entidad, definir objetivos realistas y establecer medidas alineadas con las exigencias normativas y con las buenas prácticas en materia de gestión de la diversidad.

Asimismo, Alzheimer Conde García se compromete a continuar reforzando las competencias de las personas responsables de la gestión de recursos humanos, de la dirección y de la Comisión de Seguimiento del Plan LGTBIAQ+ mediante acciones formativas periódicas que garanticen la correcta aplicación, actualización y evaluación del presente Plan durante toda su vigencia.

Incidencias registradas

Durante el período analizado para la elaboración del presente Plan de Diversidad e Inclusión LGTBIAQ+, no se han registrado denuncias, reclamaciones, quejas formales ni incidencias relacionadas con situaciones de discriminación, acoso o trato desfavorable por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

La ausencia de incidencias registradas constituye un indicador positivo respecto al clima laboral existente en la entidad y a la percepción de respeto entre las personas que integran la organización. No obstante, la inexistencia de denuncias formales no debe interpretarse como garantía absoluta de ausencia de situaciones discriminatorias, ya que pueden existir conductas no comunicadas por desconocimiento de los canales de denuncia, temor a represalias o percepción de escasa relevancia de los hechos.

Por este motivo, Alzheimer Conde García considera necesario mantener y reforzar las medidas de prevención, sensibilización, formación e información recogidas en el presente Plan, asegurando que toda la plantilla conozca sus derechos, los mecanismos de protección existentes y los procedimientos habilitados para comunicar cualquier situación de discriminación o acoso.

Asimismo, la entidad se compromete a realizar un seguimiento periódico de esta materia durante toda la vigencia del Plan, evaluando la evolución del clima laboral y

la eficacia de las medidas implantadas para garantizar un entorno seguro, inclusivo y respetuoso para todas las personas.

Resultados de los cuestionarios

Con objeto de conocer la percepción de la plantilla respecto a la igualdad de trato, la diversidad y la inclusión de las personas LGTBIAQ+ dentro de la organización, se realizó un cuestionario de carácter voluntario y confidencial dirigido al conjunto de las personas trabajadoras de Alzheimer Conde García.

Participación

La plantilla de la entidad está integrada por 15 personas trabajadoras, habiendo participado en el cuestionario la totalidad de la plantilla.

- Número total de personas trabajadoras: 15.
- Número de cuestionarios cumplimentados: 15.
- Índice de participación: 100%.

El elevado nivel de participación permite considerar que los resultados obtenidos son representativos de la realidad organizativa y reflejan adecuadamente la percepción existente sobre la diversidad, la inclusión y el clima laboral de la entidad.

Principales conclusiones:

- Los resultados obtenidos muestran una valoración claramente positiva del entorno laboral existente en Alzheimer Conde García.
- De forma generalizada, las personas participantes consideran que la entidad constituye un espacio respetuoso, seguro e inclusivo, donde no se perciben situaciones de discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar. Asimismo, la plantilla manifiesta sentirse libre para desarrollar su actividad profesional en un entorno basado en el respeto mutuo y la igualdad de trato.
- Las respuestas obtenidas reflejan igualmente una actitud favorable hacia la implantación del presente Plan de Diversidad e Inclusión LGTBIAQ+, valorándose positivamente el compromiso de la entidad con la promoción de los derechos de las personas LGTBIAQ+, la prevención de conductas discriminatorias y la consolidación de una cultura organizativa inclusiva.

Áreas de mejora identificadas

- A pesar de la valoración positiva del clima laboral, los cuestionarios han permitido identificar la necesidad de seguir avanzando en la sensibilización y formación de la plantilla.
- Las personas participantes reconocen que determinadas expresiones, comentarios, bromas, chistes o frases hechas que forman parte de los usos cotidianos pueden reproducir estereotipos o prejuicios socialmente interiorizados, aun cuando no exista intención discriminatoria.
- Se observa la conveniencia de continuar trabajando en la toma de conciencia sobre este tipo de comportamientos y de promover una comunicación más inclusiva y respetuosa con la diversidad afectivo-sexual, familiar y de género. La prevención de estas conductas constituye una oportunidad de mejora para

reforzar el bienestar de todas las personas y consolidar una cultura organizativa plenamente respetuosa con los derechos humanos y la diversidad.

Necesidades detectadas

Como resultado del análisis realizado, se identifican las siguientes necesidades de actuación:

- Reforzar las acciones de sensibilización sobre diversidad afectivo-sexual y de género.
- Incrementar las actuaciones formativas destinadas a identificar y prevenir conductas discriminatorias normalizadas socialmente.
- Promover el uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso en las comunicaciones internas y externas.
- Continuar difundiendo los derechos de las personas LGTBIAQ+ y los principios de igualdad de trato y no discriminación.
- Garantizar que toda la plantilla conozca los mecanismos de consulta, apoyo y denuncia previstos en la entidad.
- Visibilizar de forma periódica el compromiso institucional de Alzheimer Conde García con la diversidad y la inclusión.

Valoración global

Los resultados del cuestionario permiten concluir que Alzheimer Conde García dispone de una base organizativa favorable para la implantación y desarrollo del presente Plan de Diversidad e Inclusión LGTBIAQ+, existiendo una percepción generalizada de respeto y convivencia positiva dentro de la entidad.

No obstante, se considera necesario continuar reforzando la formación, la sensibilización y la revisión de determinados comportamientos culturalmente normalizados, con el fin de avanzar hacia un entorno cada vez más inclusivo, seguro y libre de cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta, relacionada con la diversidad afectivo-sexual, familiar y de género.

Evaluación de los procesos de selección

Con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBIAQ+, Alzheimer Conde García ha realizado una revisión de sus procedimientos de selección y contratación desde la perspectiva de la diversidad, la inclusión y el respeto a los derechos fundamentales.

Del análisis efectuado se concluye que los procesos de selección de la entidad se basan en criterios objetivos relacionados con la formación, la experiencia profesional, las competencias requeridas para el puesto y la adecuación al perfil profesional demandado, sin que se contemplen aspectos vinculados a la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o situación familiar de las personas candidatas.

Asimismo, no se han identificado prácticas, requisitos o procedimientos que, de forma directa o indirecta, puedan limitar o dificultar el acceso al empleo de personas

pertenecientes al colectivo LGTBIAQ+. La valoración de las candidaturas se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito, capacidad e idoneidad profesional para el desempeño de las funciones propias del puesto ofertado.

No obstante, la entidad considera que la igualdad de trato y oportunidades requiere un proceso de mejora continua. Por ello, se ha detectado la conveniencia de reforzar determinadas actuaciones preventivas orientadas a garantizar la plena inclusión de todas las personas candidatas, tales como:

- Revisar periódicamente las ofertas de empleo para asegurar el uso de lenguaje inclusivo y no discriminatorio.
- Mantener criterios de selección objetivos, transparentes y verificables.
- Sensibilizar a las personas responsables de los procesos de selección sobre diversidad sexual, de género y no discriminación.
- Garantizar la confidencialidad de cualquier información personal facilitada durante los procesos de reclutamiento.
- Evitar preguntas o valoraciones relacionadas con aspectos personales ajenos a la capacidad profesional de las personas candidatas.
- Promover una cultura organizativa que facilite la incorporación y permanencia de personas procedentes de entornos diversos.

Como resultado de esta evaluación, se concluye que no se han detectado incidencias, reclamaciones o indicios de discriminación en los procesos de selección desarrollados hasta la fecha. No obstante, Alzheimer Conde García asume el compromiso de revisar periódicamente estos procedimientos durante la vigencia del presente Plan, incorporando las mejoras que resulten necesarias para garantizar un acceso al empleo basado en los principios de igualdad, diversidad, inclusión y respeto a los derechos de las personas LGTBIAQ+.

Revisión documental de las políticas internas

Con motivo de la elaboración del presente Plan de Diversidad e Inclusión LGTBIAQ+, Alzheimer Conde García ha llevado a cabo una revisión de la documentación interna, procedimientos y normas de funcionamiento de la entidad con el fin de identificar posibles riesgos de discriminación y verificar su adecuación a los principios de igualdad de trato, diversidad e inclusión.

La revisión ha abarcado, entre otros aspectos, los procedimientos de selección y contratación, los documentos de acogida e incorporación, las comunicaciones internas, las normas de funcionamiento de la entidad, los procedimientos de gestión de personas, los protocolos existentes en materia de igualdad y prevención del acoso, así como cualquier otra documentación relevante relacionada con la gestión de recursos humanos.

Del análisis realizado no se han detectado disposiciones, instrucciones o prácticas internas que establezcan diferencias de trato por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar. La documentación revisada se ajusta, con carácter general, a los principios de igualdad, respeto y no discriminación que inspiran la actividad de la entidad.

No obstante, la revisión ha permitido identificar oportunidades de mejora orientadas a reforzar la visibilidad del compromiso de la organización con la diversidad y la inclusión.

Entre ellas destacan:

- Incorporar referencias expresas al respeto de la diversidad sexual, de género y familiar en las políticas internas de la entidad.
- Garantizar el uso de lenguaje inclusivo y no discriminatorio en las comunicaciones, formularios y documentación corporativa.
- Difundir de forma más amplia entre la plantilla los procedimientos de actuación ante posibles situaciones de discriminación o acoso.
- Integrar los principios recogidos en el presente Plan en los procedimientos internos de gestión de personas.
- Revisar periódicamente la documentación corporativa para asegurar su adaptación a posibles cambios normativos y a las buenas prácticas en materia de diversidad e inclusión.

Como resultado de esta evaluación, se concluye que Alzheimer Conde García dispone de una base documental coherente con los principios de igualdad y no discriminación, si bien se considera conveniente continuar avanzando en la formalización y actualización de sus políticas internas para consolidar una cultura organizativa inclusiva y respetuosa con la diversidad en todas sus manifestaciones.

Asimismo, la entidad se compromete a realizar revisiones periódicas de su documentación y procedimientos durante la vigencia del presente Plan, con el objetivo de garantizar su adecuación a la normativa vigente y promover la mejora continua en materia de igualdad, inclusión y respeto a los derechos de las personas LGTBIAQ+.

Resultados de diagnóstico

- El análisis realizado durante la fase de diagnóstico pone de manifiesto que Alzheimer Conde García dispone de un entorno laboral basado en los principios de respeto, igualdad y dignidad de las personas, no habiéndose detectado incidencias, reclamaciones o situaciones de discriminación relacionadas con la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar durante el período analizado.
- La entidad ha dado sus primeros pasos en la creación de una estructura organizativa y de mecanismos específicos orientados a la protección de los derechos de las personas LGTBIAQ+, promoviendo la implantación de medidas que favorezcan la igualdad de trato y oportunidades, así como la prevención de cualquier forma de discriminación, acoso o exclusión.
- La información obtenida a través de las entrevistas, cuestionarios y revisión documental refleja una percepción positiva por parte de la plantilla respecto al clima laboral existente, destacándose el respeto mutuo y la convivencia como elementos característicos de la cultura organizativa de la entidad. Asimismo, las personas participantes consideran que Alzheimer Conde García constituye un espacio seguro donde poder desarrollar su actividad profesional con libertad y respeto a la diversidad personal y familiar.
- Del estudio realizado se desprende igualmente una actitud favorable hacia la implantación de políticas específicas de diversidad e inclusión, valorándose positivamente la elaboración del presente Plan como una herramienta útil para

consolidar una cultura organizativa basada en la igualdad, la inclusión y los derechos humanos.

- Se constata además la voluntad de la entidad de avanzar desde un modelo basado en la ausencia de discriminación hacia un modelo proactivo de promoción de la diversidad, incorporando medidas específicas que permitan visibilizar el compromiso institucional con las personas LGTBIAQ+ y con el respeto a todas las formas de diversidad existentes en la organización.

Entre las principales conclusiones obtenidas destacan las siguientes:

- La entidad cuenta con una base organizativa favorable para la implantación de medidas de igualdad y diversidad.
- No se han detectado situaciones de discriminación, acoso o trato desigual comunicadas formalmente durante el período analizado.
- La plantilla identifica a Alzheimer Conde García como un entorno de trabajo respetuoso e inclusivo.
- Existe un elevado grado de aceptación de las iniciativas destinadas a promover la igualdad y la protección de los derechos de las personas LGTBIAQ+.
- Se considera necesario reforzar la difusión interna de las políticas y actuaciones vinculadas a la diversidad, con el fin de garantizar que toda la plantilla conozca los recursos y mecanismos de protección existentes.
- Se observa la conveniencia de continuar incorporando criterios de diversidad e inclusión en los procesos de gestión de personas, especialmente en materia de selección, acogida, formación y comunicación interna.
- Se identifica la necesidad de fortalecer el conocimiento sobre los canales de consulta, asesoramiento y denuncia disponibles ante posibles situaciones de discriminación o acoso.
- Se valora positivamente la creación de una Comisión responsable del seguimiento, evaluación e impulso de las medidas previstas en el presente Plan.
- Asimismo, se evidencia el compromiso de la entidad con la formación como herramienta fundamental para la prevención de conductas discriminatorias y la promoción de entornos inclusivos. En este sentido, se reconoce la importancia de desarrollar actuaciones periódicas de capacitación dirigidas tanto a las personas responsables de la gestión de equipos como al conjunto de la plantilla, favoreciendo el conocimiento de la realidad del colectivo LGTBIAQ+, de la normativa vigente y de las medidas de actuación ante posibles situaciones de vulneración de derechos.
- Del mismo modo, se identifica como estrategia prioritaria la puesta en marcha de acciones de educación, sensibilización y concienciación que contribuyan a eliminar estereotipos, prejuicios y conductas discriminatorias, promoviendo el respeto a la diversidad afectivo-sexual, de género y familiar. Estas actuaciones permitirán reforzar una cultura organizativa basada en la igualdad de trato, el

reconocimiento de la diversidad como un valor y la participación activa de todas las personas en la construcción de espacios inclusivos.

- Por último, el diagnóstico pone de manifiesto la conveniencia de continuar avanzando en acciones destinadas a incrementar la visibilidad del compromiso de Alzheimer Conde García con la diversidad, así como en la adopción de medidas de protección frente a cualquier manifestación de discriminación o violencia, garantizando el ejercicio efectivo de los derechos de todas las personas que forman parte de la entidad o se relacionan con ella.
- En consecuencia, los resultados obtenidos justifican la implantación del presente Plan de Diversidad e Inclusión LGTBIAQ+, concebido como una herramienta de mejora continua que permitirá consolidar las buenas prácticas existentes y desarrollar nuevas actuaciones orientadas a garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso, inclusivo y libre de discriminación.

Tras el análisis de los procedimientos internos de gestión de personas, no se han detectado indicios de trato diferenciado en materia de acceso al empleo, promoción profesional, formación o condiciones laborales por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

Acciones propuestas

Del análisis de los resultados del diagnóstico que proponen las siguientes actuaciones:

Selección y contratación.

Con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y prevenir cualquier forma de discriminación, la entidad se compromete a:

- Garantizar que todos los procesos de selección se desarrollen bajo criterios objetivos de mérito, capacidad, experiencia y adecuación al puesto de trabajo.
- Revisar periódicamente las ofertas de empleo para asegurar la utilización de lenguaje inclusivo y no discriminatorio.
- Evitar la formulación de preguntas relacionadas con la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, estado civil o cualquier otra circunstancia personal ajena al desempeño profesional.
- Promover la igualdad de trato de todas las personas candidatas durante las distintas fases de selección.
- Sensibilizar a las personas responsables de los procesos de selección sobre diversidad, inclusión y prevención de sesgos discriminatorios.
- Garantizar la confidencialidad de la información personal obtenida durante los procesos de reclutamiento y contratación.

Clasificación y promoción profesional.

Alzheimer Conde García velará para que las oportunidades de desarrollo profesional se fundamenten exclusivamente en criterios objetivos y transparentes, para lo cual se promoverán las siguientes actuaciones:

- Garantizar la igualdad de acceso a las oportunidades de promoción interna.
- Aplicar criterios objetivos y previamente definidos en los procesos de evaluación y promoción profesional.

- Realizar un seguimiento periódico de los procesos de promoción para detectar posibles barreras o sesgos discriminatorios.
- Informar a toda la plantilla de las vacantes y oportunidades de desarrollo profesional existentes.
- Favorecer un entorno de trabajo donde todas las personas puedan desarrollar su carrera profesional en igualdad de condiciones, con independencia de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

Formación.

La formación constituye una herramienta fundamental para prevenir situaciones de discriminación y fomentar una cultura de respeto e inclusión.

En este sentido, Alzheimer Conde García se compromete a:

- Programar acciones formativas periódicas sobre diversidad sexual, identidad sexual, expresión de género, igualdad de trato y no discriminación.
- Facilitar formación específica a las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan LGTBIAQ+ y a quienes desempeñen responsabilidades de dirección o gestión de equipos.
- Proporcionar información sobre la normativa vigente en materia de igualdad y derechos de las personas LGTBIAQ+.
- Incluir contenidos relacionados con la diversidad y la inclusión en los programas de acogida de nuevas incorporaciones.
- Mantener actualizados los conocimientos de las personas responsables de recursos humanos en relación con las obligaciones legales y las buenas prácticas en materia de diversidad.

Sensibilización.

Con el objetivo de favorecer una cultura organizativa inclusiva y respetuosa con la diversidad, la entidad desarrollará actuaciones de sensibilización dirigidas al conjunto de la plantilla.

Entre ellas:

- Difusión periódica de información relacionada con los derechos de las personas LGTBIAQ+.
- Realización de campañas informativas y de concienciación coincidiendo con fechas relevantes como el Día Internacional contra la LGTBIfobia (17 de mayo) o el Día Internacional del Orgullo LGTBI (28 de junio).
- Promoción de mensajes institucionales que refuercen los valores de igualdad, respeto y diversidad.
- Elaboración y difusión de materiales divulgativos que contribuyan a eliminar prejuicios, estereotipos y falsas creencias.
- Participación en iniciativas que fomenten el reconocimiento y la visibilidad de la diversidad.

Permisos y beneficios sociales.

La entidad garantizará que todas las personas trabajadoras disfruten de los mismos derechos, permisos y beneficios sociales sin discriminación alguna.

Para ello se compromete a:

- Aplicar de forma igualitaria los permisos, licencias y beneficios reconocidos legal o convencionalmente.
- Garantizar el reconocimiento y respeto de todas las formas de diversidad familiar.
- Evitar cualquier trato diferenciado en el acceso a medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Informar a toda la plantilla de los derechos y recursos disponibles en materia de conciliación e igualdad.
- Revisar periódicamente las prácticas internas para asegurar que se aplican de forma equitativa a todas las personas trabajadoras.

Lenguaje inclusivo.

La comunicación constituye una herramienta esencial para visibilizar el compromiso institucional con la igualdad y la diversidad.

Por ello se adoptarán las siguientes medidas:

- Promover el uso de lenguaje inclusivo, respetuoso y libre de estereotipos en las comunicaciones internas y externas.
- Revisar periódicamente documentos, formularios, protocolos y materiales corporativos para garantizar la utilización de terminología inclusiva.
- Evitar expresiones que puedan resultar discriminatorias, excluyentes o estigmatizantes.
- Incorporar referencias expresas al respeto de la diversidad sexual, de género y familiar en la documentación corporativa cuando proceda.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de la comunicación inclusiva como herramienta de respeto y convivencia.

Entornos diversos e inclusivos.

Con el fin de consolidar un entorno laboral seguro y respetuoso para todas las personas, Alzheimer Conde García desarrollará actuaciones orientadas a:

- Fomentar una cultura organizativa basada en la igualdad, la dignidad y el respeto mutuo.
- Promover la libre expresión de la identidad personal dentro del entorno laboral.
- Garantizar el respeto a la intimidad y confidencialidad de las personas trabajadoras.
- Rechazar de forma expresa cualquier manifestación de discriminación, acoso o violencia.
- Favorecer espacios de participación donde las personas puedan expresar propuestas o inquietudes relacionadas con la diversidad y la inclusión.
- Realizar un seguimiento periódico del clima laboral para detectar posibles áreas de mejora.
- Visibilizar el compromiso de la entidad con los derechos humanos, la igualdad y la diversidad.

Protocolo de acoso.

Alzheimer Conde García mantendrá un procedimiento específico de prevención y actuación frente a situaciones de discriminación, acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

Para ello se establecen las siguientes actuaciones:

- Difusión del protocolo entre toda la plantilla.
- Información clara sobre los canales de consulta, comunicación y denuncia disponibles.
- Garantía de confidencialidad durante todas las fases del procedimiento.
- Protección de las personas denunciantes, víctimas y testigos frente a cualquier represalia.
- Investigación diligente, objetiva e imparcial de todas las situaciones comunicadas.
- Adopción de medidas cautelares cuando resulte necesario proteger a la persona afectada.
- Aplicación de medidas correctoras y disciplinarias cuando se acrediten conductas contrarias a la igualdad y la no discriminación.
- Seguimiento posterior de los casos para garantizar la eficacia de las medidas adoptadas y prevenir nuevas situaciones de riesgo.
- Revisión periódica del protocolo para asegurar su adecuación a la normativa vigente y a las necesidades de la entidad.

Estas actuaciones permitirán avanzar hacia un modelo de gestión basado en la prevención, la igualdad efectiva, la inclusión y el respeto a la diversidad, consolidando el compromiso de Alzheimer Conde García con los derechos de las personas LGTBIAQ+ y con la creación de entornos laborales seguros y libres de discriminación.

Formularios y procesos de selección

Con el fin de fortalecer la igualdad de trato durante los procesos de acceso al empleo, Alzheimer Conde García revisará periódicamente los formularios, solicitudes de empleo y herramientas utilizadas en los procesos de selección para asegurar que su contenido sea respetuoso con la diversidad y adecuado a la normativa vigente.

Para ello se promoverán las siguientes actuaciones:

- Revisar la información solicitada a las personas candidatas para garantizar que únicamente se recaben datos necesarios para la valoración de la candidatura.
- Eliminar referencias o preguntas que puedan generar discriminación directa o indirecta.
- Incorporar modelos de documentación que reflejen el compromiso de la entidad con la igualdad y la diversidad.
- Garantizar que las entrevistas de selección se ajusten a criterios homogéneos, objetivos y previamente definidos.
- Establecer mecanismos de supervisión que permitan detectar posibles sesgos durante los procesos de reclutamiento.
- Informar a las personas participantes en los procesos de selección del

compromiso institucional con la igualdad de trato y la no discriminación.

Uso del nombre sentido

Alzheimer Conde García promoverá el respeto a la identidad de cada persona adoptando medidas que favorezcan el reconocimiento y utilización del nombre elegido o sentido cuando este no coincida con el nombre que figure en la documentación oficial.

Con esta finalidad:

- Se respetará la forma en que cada persona desee ser identificada en las relaciones profesionales cotidianas.
- Siempre que la normativa legal lo permita, se facilitará la utilización del nombre sentido en comunicaciones internas, listados, identificaciones no oficiales, correos electrónicos corporativos y otros instrumentos de uso interno.
- Se sensibilizará a la plantilla sobre la importancia del respeto a la identidad de las personas y la utilización correcta de su nombre y pronombres.
- Se garantizará la confidencialidad de la información relativa a la identidad sexual o de género de las personas trabajadoras.
- Se adoptarán las medidas necesarias para evitar situaciones de exposición innecesaria, discriminación o falta de respeto derivadas del uso del nombre registral cuando este no coincida con la identidad manifestada por la persona interesada.

Beneficios sociales para familias diversas

La entidad promoverá la igualdad efectiva en el acceso a los beneficios sociales, medidas de conciliación y derechos laborales, reconociendo la diversidad de modelos familiares existentes.

Para ello se impulsarán las siguientes actuaciones:

- Garantizar la aplicación de las medidas de conciliación sin discriminación alguna por razón de orientación sexual, identidad sexual o composición familiar.
- Asegurar que cualquier beneficio social ofrecido por la entidad sea accesible en igualdad de condiciones para todas las familias.
- Reconocer y respetar las distintas realidades familiares en las comunicaciones y actuaciones internas.
- Velar porque los criterios de acceso a ayudas, permisos o beneficios no generen diferencias injustificadas entre personas trabajadoras.
- Facilitar información actualizada sobre los derechos vinculados a la conciliación, el cuidado familiar y la corresponsabilidad.

Garantías de promoción profesional

Con el objetivo de asegurar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional, Alzheimer Conde García adoptará medidas dirigidas a prevenir cualquier posible situación de discriminación durante los procesos de evaluación y promoción interna.

A tal efecto:

- Se documentarán los criterios de promoción y valoración profesional para garantizar su objetividad y transparencia.
- Se fomentará la igualdad de acceso a acciones de desarrollo profesional, formación especializada y puestos de responsabilidad.

- Se realizará un seguimiento periódico de los procesos de promoción para identificar posibles desequilibrios o barreras no justificadas.
- Se favorecerá que todas las personas trabajadoras puedan conocer las oportunidades de crecimiento profesional existentes en la organización.
- Se incorporará el principio de igualdad de trato en los procedimientos de evaluación del desempeño y desarrollo profesional.

Adaptación documental y de registros internos

Alzheimer Conde García continuará avanzando en la adecuación de su documentación interna a los principios de igualdad, diversidad e inclusión.

Para ello desarrollará las siguientes actuaciones:

- Revisar progresivamente los modelos documentales utilizados por la entidad para adaptarlos a un enfoque inclusivo.
- Actualizar manuales, protocolos, normas internas y procedimientos incorporando referencias expresas al respeto de la diversidad y la no discriminación.
- Adecuar los registros internos que resulten procedentes para facilitar el respeto a la identidad de las personas y a las distintas realidades familiares.
- Garantizar que la gestión documental se realice respetando los principios de confidencialidad y protección de datos personales.
- Incorporar el contenido y los compromisos del presente Plan en la documentación corporativa que resulte de aplicación.
- Establecer revisiones periódicas de los documentos internos para asegurar su actualización conforme a la normativa vigente y a las buenas prácticas en materia de diversidad e inclusión.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

7.1 Finalidad

El presente procedimiento tiene por objeto prevenir, detectar, investigar y resolver de forma rápida, eficaz y confidencial cualquier situación de discriminación, acoso o violencia relacionada con la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar de las personas trabajadoras, usuarias, familiares, personas voluntarias o cualquier tercero que mantenga relación con Alzheimer Conde García.

La entidad manifiesta su tolerancia cero frente a cualquier conducta discriminatoria o de acoso y se compromete a garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo para todas las personas.

7.2 Principios rectores

Todas las actuaciones desarrolladas en aplicación del presente protocolo se regirán por los siguientes principios:

- Respeto y protección de la dignidad de las personas.
- Igualdad de trato y no discriminación.
- Confidencialidad y protección de datos personales.
- Celeridad y diligencia en la tramitación.
- Imparcialidad y objetividad.
- Presunción de inocencia.
- Protección de la víctima.
- Prohibición absoluta de represalias.
- Derecho de audiencia y defensa de las partes implicadas.
- Restauración de los derechos vulnerados.

7.3 Ámbito de aplicación

El protocolo será de aplicación a:

- Todas las personas trabajadoras de la entidad.
- Personal directivo.
- Personas en prácticas, becarias y voluntarias.
- Personas candidatas durante los procesos de selección.
- Personas usuarias y familiares.
- Empresas proveedoras, colaboradoras o subcontratadas.
- Cualquier persona que mantenga una relación profesional con la entidad.

Será aplicable tanto dentro del centro de trabajo como durante actividades formativas, reuniones, desplazamientos, actos organizados por la entidad o comunicaciones realizadas a través de medios digitales.

7.4 Conductas objeto de protección

Podrán ser objeto de denuncia, entre otras:

- Comentarios ofensivos o vejatorios.
- Bromas, burlas o mofas relacionadas con la orientación sexual o identidad sexual.
- Difusión de rumores.

- Exclusión deliberada.
- Trato desigual en procesos de selección o promoción.
- Negativa injustificada al uso del nombre elegido.
- Amenazas o intimidaciones.
- Difusión de información personal sin consentimiento.
- Agresiones verbales, psicológicas o físicas.
- Cualquier conducta que genere un entorno hostil, humillante o degradante.

7.5 Presentación de la denuncia

Podrán presentar denuncia:

- La persona afectada.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos.
- La representación legal de las personas trabajadoras, con autorización de la persona afectada.
- Las organizaciones sindicales legitimadas.

La denuncia podrá presentarse por escrito mediante el modelo normalizado aprobado por la entidad y deberá contener:

- Datos identificativos de la persona denunciante.
- Descripción detallada de los hechos.
- Fecha y lugar en que ocurrieron.
- Identificación de posibles testigos.
- Documentación o pruebas disponibles.

La denuncia se dirigirá a la Comisión de Seguimiento del Plan LGTBIAQ+ o a la persona designada por la entidad para la gestión de estos procedimientos.

7.6 Admisión y medidas cautelares

Recibida la denuncia, la Comisión realizará una valoración inicial en un plazo máximo de cinco días laborables.

Si se observaran indicios razonables, podrá proponer medidas cautelares como:

- Separación organizativa de las partes.
- Modificación temporal de horarios o turnos.
- Cambio provisional de dependencia funcional.
- Teletrabajo, cuando resulte posible.
- Cualquier otra medida necesaria para proteger a la presunta víctima.

En ningún caso las medidas cautelares supondrán un perjuicio para la persona denunciante.

7.7 Investigación

Admitida la denuncia, se abrirá una fase de investigación durante la cual se podrán realizar las siguientes actuaciones:

- Entrevista a la persona denunciante.
- Entrevista a la persona denunciada.
- Declaración de testigos.
- Recopilación de documentos, mensajes, correos electrónicos o cualquier otro medio de prueba.

- Solicitud de informes técnicos o asesoramiento especializado.

Todas las personas participantes deberán mantener absoluta confidencialidad sobre el procedimiento.

7.8 Informe de conclusiones

Finalizada la investigación, la Comisión elaborará un informe en el que se recogerán:

- Hechos acreditados.
- Pruebas analizadas.
- Valoración de los hechos.
- Existencia o no de discriminación o acoso.
- Propuesta de medidas correctoras o disciplinarias.

El informe será trasladado a la Dirección para la adopción de la resolución correspondiente.

7.9 Resolución

La Dirección resolverá motivadamente en el plazo máximo de diez días laborables desde la recepción del informe.

La resolución podrá determinar:

- Archivo del expediente por inexistencia de indicios.
- Adopción de medidas preventivas o correctoras.
- Aplicación del régimen disciplinario.
- Puesta en conocimiento de las autoridades competentes cuando proceda.

La resolución será comunicada a las partes preservando la confidencialidad.

7.10 Protección frente a represalias

Ninguna persona podrá sufrir consecuencias negativas por:

- Presentar una denuncia.
- Participar como testigo.
- Colaborar en la investigación.
- Solicitar asesoramiento o apoyo.

Cualquier represalia será considerada una infracción muy grave y podrá dar lugar a la correspondiente sanción disciplinaria.

7.11 Medidas de reparación y seguimiento

Cuando se constate una situación de discriminación o acoso, Alzheimer Conde García adoptará las medidas necesarias para:

- Restablecer los derechos de la persona afectada.
- Evitar la repetición de los hechos.
- Reparar los daños causados.
- Garantizar su protección y bienestar.

Asimismo, se realizará un seguimiento periódico para comprobar la eficacia de las medidas adoptadas y asegurar que no se produzcan nuevas situaciones de discriminación.

8. MEDIDAS DE ACTUACIÓN APROBADAS

Área 1. Selección y Contratación

N.º	Medida	Temporalidad	Indicador	Responsable
1.1	Revisar los procedimientos de selección para garantizar la ausencia de criterios discriminatorios.	Anual	N.º de revisiones realizadas.	Comisión de Seguimiento
1.2	Revisar las ofertas de empleo para asegurar el uso de lenguaje inclusivo y no discriminatorio.	Semestral	N.º de ofertas revisadas sobre el total de ofertas publicadas.	Comisión de Seguimiento
1.3	Garantizar que las entrevistas de selección se ajusten a criterios objetivos y homogéneos.	Permanente	N.º de incidencias detectadas.	Comisión de Seguimiento
1.4	Informar a las personas candidatas sobre el compromiso de la entidad con la igualdad y la diversidad.	Permanente	Evidencia documental incorporada en ofertas y comunicaciones.	Comisión de Seguimiento

Área 2. Clasificación y Promoción Profesional

N.º	Medida	Temporalidad	Indicador	Responsable
2.1	Revisar los criterios de promoción interna para asegurar su objetividad y transparencia.	Anual	N.º de revisiones realizadas.	Comisión de Seguimiento
2.2	Analizar los procesos de promoción realizados durante el año.	Anual	Informe emitido.	Comisión de Seguimiento
2.3	Difundir las oportunidades de promoción interna entre toda la plantilla.	Permanente	N.º de comunicaciones realizadas.	Comisión de Seguimiento
2.4	Detectar posibles barreras o sesgos que limiten el desarrollo profesional.	Anual	Informe de evaluación elaborado.	Comisión de Seguimiento

Área 3. Formación

N.º	Medida	Temporalidad	Indicador	Responsable
3.1	Impartir formación específica sobre diversidad LGTBIAQ+, igualdad y no discriminación.	Anual	N.º de acciones formativas realizadas.	Comisión de Seguimiento
3.2	Formar a los miembros de la Comisión de Seguimiento.	Anual	N.º de personas formadas.	Comisión de Seguimiento
3.3	Formar a las personas con responsabilidades de dirección o coordinación.	Anual	N.º de personas formadas.	Comisión de Seguimiento
3.4	Incorporar contenidos de diversidad e inclusión en los procesos de acogida.	Permanente	N.º de nuevas incorporaciones formadas.	Comisión de Seguimiento
3.5	Evaluar la satisfacción y utilidad de las acciones formativas.	Tras cada formación	Valoración media de las encuestas de satisfacción.	Comisión de Seguimiento

Área 4. Sensibilización y Comunicación

N.º	Medida	Temporalidad	Indicador	Responsable
4.1	Realizar campañas de sensibilización sobre diversidad e inclusión.	Semestral	N.º de campañas realizadas.	Comisión de Seguimiento
4.2	Difundir información sobre derechos de las personas LGTBIAQ+.	Trimestral	N.º de comunicaciones realizadas.	Comisión de Seguimiento
4.3	Conmemorar fechas relevantes relacionadas con la diversidad.	Anual	N.º de actuaciones realizadas.	Comisión de Seguimiento
4.4	Elaborar materiales divulgativos y de sensibilización.	Anual	N.º de materiales elaborados y difundidos.	Comisión de Seguimiento

Área 5. Permisos, Conciliación y Beneficios Sociales

N.º	Medida	Temporalidad	Indicador	Responsable
5.1	Revisar la aplicación de permisos y medidas de conciliación.	Anual	Informe de revisión elaborado.	Comisión de Seguimiento

5.2	Garantizar la igualdad de acceso a beneficios sociales.	Anual	N.º de incidencias detectadas.	Comisión de Seguimiento
5.3	Difundir información sobre derechos de conciliación y diversidad familiar.	Semestral	N.º de comunicaciones realizadas.	Comisión de Seguimiento
5.4	Verificar el reconocimiento de las distintas realidades familiares.	Anual	Informe de seguimiento.	Comisión de Seguimiento

Área 6. Formularios y Procesos de Selección

N.º	Medida	Temporalidad	Indicador	Responsable
6.1	Revisar formularios de candidatura para evitar sesgos discriminatorios.	Anual	N.º de formularios revisados.	Comisión de Seguimiento
6.2	Eliminar datos innecesarios que puedan generar discriminación.	Anual	N.º de modificaciones realizadas.	Comisión de Seguimiento
6.3	Supervisar que las entrevistas se ajusten a criterios objetivos.	Semestral	Informe de revisión elaborado.	Comisión de Seguimiento

Área 7. Uso del Nombre Sentido

N.º	Medida	Temporalidad	Indicador	Responsable
7.1	Garantizar el respeto al nombre sentido en los entornos internos.	Permanente	N.º de solicitudes atendidas.	Comisión de Seguimiento
7.2	Facilitar el uso del nombre sentido en comunicaciones internas cuando proceda.	Permanente	N.º de adaptaciones realizadas.	Comisión de Seguimiento
7.3	Sensibilizar sobre el respeto a la identidad y pronombres de las personas.	Anual	N.º de acciones realizadas.	Comisión de Seguimiento

Área 8. Lenguaje Inclusivo y Adaptación Documental

N.º	Medida	Temporalidad	Indicador	Responsable
8.1	Revisar documentos corporativos para garantizar el uso	Semestral	N.º de documentos revisados.	Comisión de Seguimiento

	de lenguaje inclusivo.			
8.2	Actualizar formularios y registros internos.	Anual	N.º de documentos adaptados.	Comisión de Seguimiento
8.3	Revisar protocolos, manuales y procedimientos internos.	Anual	N.º de documentos actualizados.	Comisión de Seguimiento
8.4	Incorporar referencias expresas al compromiso con la diversidad.	Permanente	Evidencias documentales actualizadas.	Comisión de Seguimiento

Área 9. Entornos Diversos e Inclusivos

N.º	Medida	Temporalidad	Indicador	Responsable
9.1	Evaluar el clima laboral en materia de diversidad e inclusión.	Anual	Encuesta realizada e informe emitido.	Comisión de Seguimiento
9.2	Analizar propuestas y sugerencias relacionadas con la diversidad.	Semestral	N.º de propuestas recibidas y analizadas.	Comisión de Seguimiento
9.3	Promover espacios de participación y diálogo.	Anual	N.º de actuaciones realizadas.	Comisión de Seguimiento
9.4	Difundir el compromiso institucional con la igualdad y la diversidad.	Trimestral	N.º de comunicaciones realizadas.	Comisión de Seguimiento

Área 10. Prevención del Acoso y la Discriminación

N.º	Medida	Temporalidad	Indicador	Responsable
10.1	Difundir el Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso y la Discriminación.	Anual y nuevas incorporaciones	N.º de comunicaciones realizadas.	Comisión de Seguimiento
10.2	Informar sobre los canales de denuncia existentes.	Anual	% de plantilla informada.	Comisión de Seguimiento
10.3	Realizar seguimiento de incidencias, consultas o denuncias recibidas.	Trimestral	N.º de incidencias registradas y gestionadas.	Comisión de Seguimiento
10.4	Revisar la eficacia del protocolo y proponer mejoras.	Anual	Informe de revisión elaborado.	Comisión de Seguimiento

10.5	Garantizar la protección frente a represalias.	Permanente	N.º de incidencias registradas.	Comisión de Seguimiento
------	--	------------	---------------------------------	-------------------------

Área II. Seguimiento y Evaluación del Plan

N.º	Medida	Temporalidad	Indicador	Responsable
11.1	Celebrar reuniones ordinarias de seguimiento del Plan.	Semestral	N.º de reuniones celebradas.	Comisión de Seguimiento
11.2	Elaborar informes de seguimiento del grado de ejecución.	Anual	Informe emitido y aprobado.	Comisión de Seguimiento
11.3	Realizar evaluación intermedia del Plan.	A los 2 años	Informe de evaluación elaborado.	Comisión de Seguimiento
11.4	Realizar evaluación final del Plan.	Final de vigencia	Informe final elaborado.	Comisión de Seguimiento
11.5	Proponer acciones correctoras o nuevas medidas de mejora.	Anual	N.º de propuestas formuladas.	Comisión de Seguimiento

9. MODIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

9.1 Modificación

Las propuestas de modificación tendrán que ser presentadas y votadas en el pleno de la Comisión de Seguimiento del Plan LGTBIAQ+ por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y aprobadas por mayoría de cada una de las partes.

En caso de que las medidas incluidas en el presente Plan queden mejoradas por otras medidas legales aprobadas con posterioridad, estas quedarán anuladas siendo compensadas con las medidas reguladas por las normas legales vigentes en cada momento.

Asimismo, el Plan será revisado cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando sea necesario como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación.
- Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del mismo.
- En los supuestos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la

entidad.

- Cuando se produzca un cambio de legislación en la materia que haga necesario adaptar el Plan vigente a la nueva normativa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, métodos de trabajo, organización o sistema retributivo de la entidad, incluidas las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que ha servido de base para la elaboración del Presente Plan de personas LGTBIAQ+

El acuerdo de modificación se recogerá en un acta que se anexará al Plan de diversidad e inclusión LGTBIAQ+

En cualquier caso, transcurridos cuatro años desde su firma, se procederá a la aprobación de un nuevo Plan LGTBIAQ+

9.2 Seguimiento

Funciones

La Comisión de Seguimiento del Plan LGTBIAQ+ por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de las acciones recogidas en el Plan de diversidad e inclusión LGTBIAQ+

Sus funciones serán:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan de Personas LGTBIAQ+: nivel de ejecución, adecuación de los recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación.
- Proponer medidas correctoras, si fuera necesario, e identificar nuevas necesidades. Aprobar las posibles modificaciones del Plan de Personas LGTBIAQ+
- Redactar los informes de seguimiento y evaluación según el calendario establecido en el Plan de Personas LGTBIAQ+
- Solventar las posibles discrepancias o problemas que pudieran surgir en cualquiera de las fases del Plan de Personas LGTBIAQ+ (aplicación, seguimiento, evaluación o revisión).

Reuniones

La Comisión de Seguimiento del Plan LGTBIAQ+ por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género se reunirá con carácter ordinario, de

forma semestral. Además, podrá ser convocada de forma extraordinaria cuando alguno de sus miembros así lo solicite.

De cada reunión se redactará un acta que deberá ser aprobada y firmada por todos los miembros.

La Comisión podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de diversidad afectivo sexual en el ámbito laboral.

Vigencia

La Comisión y su régimen de funcionamiento tendrá la misma vigencia que Plan de diversidad e inclusión LGTBIAQ+

9.3 Evaluación

La Comisión de Seguimiento Plan LGTBIAQ+ por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género realizará un informe de seguimiento a mitad y otro al final del periodo de ejecución del Plan.

10 APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL PLAN

Aprobación del Plan

El presente Plan de Diversidad e Inclusión LGTBIAQ+ de Alzheimer Conde García ha sido negociado y acordado entre la representación de la entidad y la representación legal de las personas trabajadoras, de conformidad con lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

El Plan fue aprobado por la Comisión Negociadora constituida al efecto en fecha 24 de junio de 2026, según consta en el acta de aprobación suscrita por las partes legitimadas para la negociación.

Las partes firmantes manifiestan su conformidad con el contenido íntegro del presente documento y asumen el compromiso de impulsar su aplicación efectiva, realizando las actuaciones necesarias para garantizar el cumplimiento de los objetivos, medidas y compromisos recogidos en el mismo.

Entrada en vigor y vigencia

El presente Plan entrará en vigor el día 26 de junio de 2026 y mantendrá su vigencia durante un período de cuatro años, hasta el día 26 de junio de 2030, sin perjuicio de las revisiones, modificaciones o actualizaciones que puedan acordarse durante dicho período.

Publicación y difusión

Alzheimer Conde García garantizará la adecuada difusión del presente Plan entre toda la plantilla y las personas vinculadas a la organización mediante los canales de

comunicación internos que resulten oportunos, asegurando su accesibilidad, conocimiento y consulta permanente.

Depósito y registro

Las partes acuerdan autorizar expresamente a la representación de la entidad para realizar cuantas actuaciones sean necesarias para el depósito y registro del presente Plan, así como de la documentación complementaria que proceda, a través del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON).

Firmas

Y en prueba de conformidad, firman el presente Plan en Linares (Jaén), a 26 de junio de 2026.

Por la representación de la entidad

Nombre: Ángela García Cañete

Cargo: Presidenta

Firma: _____



Por la representación legal de las personas trabajadoras

Nombre: Carmen María Piñar Lorente

Cargo: RLT

Firma: _____



ANEXO

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR

**Acuerdo de medidas planificadas
para la igualdad y no
discriminación de las personas
LGTBIAQ+ en la empresa**

2026 - 2030



CONTENIDO

1. Declaración del compromiso	3
2. Objeto	3
3. Ámbito de aplicación	3
4. Principios de actuación	4
5. Conductas constitutivas de acoso o discriminación	4
6. Comisión de Atención y Seguimiento	6
7. Medidas preventivas y promoción de entornos inclusivos	8
8. Presentación de denuncias	9
9. Seguimiento y evaluación del protocolo	10
10. Admisión y medidas cautelares	11
11. Investigación	11
12. Resolución	11
13. Protección frente a represalias	12
14. Medidas de reparación	12
15. Protección de datos	12
16. Vigencia, revisión y actualización	12
17. Normativa de referencia	13
Modelo de denuncia	15

1. DECLARACIÓN DEL COMPROMISO

Alzheimer Conde García manifiesta su compromiso firme e inequívoco con la protección de la dignidad de las personas y con la garantía de un entorno de trabajo libre de cualquier forma de discriminación, acoso, violencia o trato desfavorable relacionado con la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

La entidad declara su política de tolerancia cero frente a cualquier conducta que vulnere los derechos fundamentales de las personas LGTBIAQ+ y promoverá activamente la igualdad de trato, la inclusión, el respeto mutuo y la diversidad como valores esenciales de la organización.

Todas las personas que prestan servicios en la entidad tienen derecho a desarrollar su actividad profesional en un entorno seguro, respetuoso e inclusivo y la obligación de contribuir al mantenimiento de dicho entorno.

Comisión de Atención y Seguimiento del Protocolo LGTBIAQ+

2. OBJETO

El presente protocolo tiene por objeto:

- Prevenir situaciones de discriminación y acoso relacionadas con la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.
- Establecer procedimientos de actuación eficaces para la detección, comunicación, investigación y resolución de las situaciones denunciadas.
- Garantizar la protección de las personas afectadas.
- Evitar cualquier forma de represalia contra quienes denuncien o colaboren en una investigación.
- Promover una cultura organizativa basada en el respeto, la igualdad y la inclusión.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo será aplicable a:

- Personas trabajadoras.
- Personal directivo.
- Personas voluntarias.
- Personal en prácticas.
- Personas candidatas en procesos de selección.
- Empresas proveedoras o subcontratadas.
- Personas usuarias y familiares.
- Cualquier persona que mantenga una relación profesional con la entidad.

Será de aplicación tanto en el centro de trabajo como:

- En actividades formativas.
- En reuniones.
- En desplazamientos profesionales.
- En eventos organizados por la entidad.
- En comunicaciones electrónicas o digitales relacionadas con el trabajo.

4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Toda actuación desarrollada al amparo de este protocolo se regirá por los siguientes principios:

- Respeto a la dignidad de las personas.
- Igualdad de trato y no discriminación.
- Confidencialidad.
- Protección de datos personales.
- Celeridad.
- Imparcialidad.
- Presunción de inocencia.
- Derecho de audiencia.
- Prohibición de represalias.
- Protección integral de la persona afectada.

5. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO O DISCRIMINACIÓN

Se inicia este apartado con definiciones que servirán de base para detectar las conductas prohibidas o inadecuadas:

Definiciones

Orientación sexual

Se entiende por orientación sexual la capacidad de cada persona para sentir atracción emocional, afectiva, romántica o sexual hacia otras personas. Puede manifestarse de formas diversas, entre ellas la heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad, pansexualidad o asexualidad, sin que ninguna de ellas pueda ser motivo de discriminación o trato desigual.

Identidad sexual

Es la vivencia interna e individual que cada persona tiene respecto de su sexo o género, que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Forma parte del libre desarrollo de la personalidad y debe ser respetada en todas las relaciones laborales y profesionales.

Expresión de género

Es la forma en que una persona manifiesta externamente su identidad a través de elementos como la apariencia física, la vestimenta, el lenguaje, el comportamiento, el nombre o cualquier otra expresión personal. La expresión de género puede o no coincidir con las expectativas sociales asociadas al sexo asignado al nacer.

Características sexuales

Son los rasgos físicos, biológicos o anatómicos relacionados con el sexo de una persona, incluyendo cromosomas, hormonas, órganos reproductivos y características corporales secundarias. La diversidad de características sexuales forma parte de la diversidad humana y merece igual protección frente a cualquier forma de discriminación.

Discriminación directa

Se produce cuando una persona recibe un trato menos favorable que otra en una situación comparable por razón de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar. También se considerará discriminación directa cualquier decisión o actuación basada en prejuicios o estereotipos relacionados con estas circunstancias.

Discriminación indirecta

Existe discriminación indirecta cuando una disposición, criterio, práctica o procedimiento aparentemente neutro sitúa o puede situar a las personas LGTBIAQ+ en una posición de desventaja particular respecto a otras personas, salvo que dicha medida esté objetivamente justificada por una finalidad legítima y los medios utilizados para alcanzarla sean adecuados y necesarios.

Represalias

Se entenderá por represalia cualquier acto, decisión, amenaza o trato desfavorable dirigido contra una persona por haber presentado una consulta, queja o denuncia, haber participado como testigo o haber colaborado en una investigación relacionada con situaciones de discriminación, acoso o vulneración de derechos contempladas en este protocolo. La protección frente a represalias alcanzará tanto a la persona afectada como a quienes intervengan de buena fe en el procedimiento.

Tendrán la consideración de conductas prohibidas, entre otras:

Discriminación directa

- Negar oportunidades laborales por pertenecer al colectivo LGTBIAQ+.
- Tratar desfavorablemente a una persona por su orientación sexual o identidad sexual.

Discriminación indirecta

- Aplicar criterios aparentemente neutros que generen desventajas para personas LGTBIAQ+.
- Acoso LGTBIfóbico
- Insultos homófobos, bifóbicos, transfóbicos o intersexófobos.
- Comentarios despectivos.
- Burlas reiteradas.
- Difusión de rumores.
- Exclusión deliberada.
- Amenazas o intimidaciones.
- Humillaciones públicas o privadas.
- Menoscabo de la dignidad personal.
- Vulneración de la identidad de género
- Negarse de forma reiterada a utilizar el nombre sentido.
- Utilizar deliberadamente pronombres incorrectos para ridiculizar o menospreciar a la persona.
- Difundir información relativa a la identidad de género sin consentimiento.
- Discriminación en el empleo
- Exclusión en contratos, promociones, formación o beneficios sociales.
- Obstaculización injustificada del desarrollo profesional.

Represalias

- Cualquier perjuicio sufrido por denunciar o colaborar en una investigación.

5.1 Acoso y discriminación a través de medios digitales

Las conductas de acoso, discriminación, hostigamiento o vulneración de derechos contempladas en el presente protocolo podrán producirse tanto de forma presencial como mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación.

A estos efectos, tendrán la consideración de conductas prohibidas aquellas actuaciones realizadas a través de medios digitales que tengan por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona, generar un entorno intimidatorio, humillante, hostil, degradante u

ofensivo o discriminar por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

A título enunciativo y no limitativo, podrán constituir situaciones de acoso o discriminación digital las siguientes:

- El envío de mensajes ofensivos, vejatorios, intimidatorios o discriminatorios mediante correo electrónico, WhatsApp, Telegram u otras aplicaciones de mensajería instantánea.
- La difusión de rumores, comentarios despectivos, burlas o contenidos vejatorios relacionados con la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar de una persona.
- La creación o utilización de grupos de mensajería vinculados al ámbito laboral para excluir, ridiculizar, humillar o acosar a una persona.
- La difusión, sin consentimiento, de información personal, imágenes, vídeos o cualquier dato relacionado con la condición o realidad LGTBIAQ+ de una persona.
- La publicación o distribución de contenidos discriminatorios a través de redes sociales, foros, plataformas digitales o cualquier otro medio tecnológico.
- La realización de comentarios ofensivos, burlas, desprecios o actos de hostigamiento durante videollamadas, reuniones virtuales o actividades formativas realizadas por medios telemáticos.
- La exclusión deliberada de personas de canales, grupos, reuniones o espacios digitales de trabajo por motivos relacionados con las circunstancias protegidas por este protocolo.
- Cualquier otra conducta desarrollada mediante medios digitales que genere un entorno laboral hostil, intimidatorio, degradante, ofensivo o discriminatorio.

La protección prevista en este protocolo se extenderá a todas las comunicaciones y relaciones profesionales vinculadas directa o indirectamente con la actividad de Alzheimer Conde García, con independencia del dispositivo utilizado, del lugar desde el que se emitan las comunicaciones o del momento en que tengan lugar, siempre que exista conexión con el entorno laboral o con las relaciones derivadas del mismo.

6. COMISIÓN DE ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO

Alzheimer Conde García constituirá una Comisión de Atención y Seguimiento encargada de la gestión, aplicación, seguimiento y evaluación del presente protocolo.

La Comisión estará integrada, por:

- Una persona representante de la Dirección.
- Una persona representante de las personas trabajadoras.

En caso de considerarse necesario, podrán incorporarse otras personas con funciones de asesoramiento técnico, garantizando siempre la confidencialidad de la información tratada.

Las personas integrantes actuarán con independencia, imparcialidad y objetividad, quedando obligadas al deber permanente de confidencialidad.

Serán funciones de la Comisión:

- Recibir y registrar las denuncias presentadas.
- Analizar la admisibilidad de las comunicaciones recibidas.
- Impulsar y supervisar las investigaciones.
- Proponer medidas cautelares cuando resulte necesario.
- Elaborar informes y propuestas de resolución.
- Realizar el seguimiento de los expedientes tramitados.
- Evaluar el funcionamiento del protocolo.
- Proponer acciones preventivas, correctoras y de mejora.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario de forma semestral y, de forma extraordinaria, cuando sea necesario para la tramitación de expedientes o el análisis de situaciones que requieran intervención inmediata.

Formación específica en igualdad y diversidad LGTBIAQ+

Formación y sensibilización

Alzheimer Conde García promoverá acciones permanentes de información, formación y sensibilización dirigidas a toda la plantilla, con el objetivo de garantizar un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso con la diversidad sexual, de género y familiar.

La formación abordará, entre otras materias:

- Derechos de las personas LGTBIAQ+.
- Prevención del acoso y la discriminación.
- Diversidad afectivo-sexual, familiar y de género.
- Uso de lenguaje respetuoso e inclusivo.
- Identificación de conductas discriminatorias.
- Funcionamiento del presente protocolo.
- Actuación ante situaciones de acoso o discriminación

La entidad facilitará que las personas de nueva incorporación reciban información sobre este protocolo y sobre los principios de igualdad y no discriminación contenidos en el mismo.

Formación específica de la Comisión de Atención y Seguimiento

Las personas integrantes de la Comisión de Atención y Seguimiento deberán recibir formación específica y actualizada en:

- Igualdad de trato y no discriminación.
- Diversidad LGTBIAQ+.
- Prevención y actuación frente al acoso.
- Gestión de conflictos.
- Protección de datos y confidencialidad.
- Técnicas básicas de investigación y análisis de denuncias.

La formación deberá actualizarse periódicamente para garantizar una actuación adecuada y ajustada a la normativa vigente.

Todas las personas integrantes estarán obligadas a guardar estricta confidencialidad.

6.1 Régimen de abstención y gestión de conflictos de intereses

Con el fin de garantizar la imparcialidad, objetividad e independencia de las actuaciones desarrolladas en aplicación del presente protocolo, las personas integrantes de la Comisión estarán obligadas a abstenerse de intervenir en cualquier procedimiento cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Tener relación de parentesco hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con cualquiera de las personas implicadas.
- Mantener o haber mantenido una relación afectiva, sentimental o de convivencia con alguna de las personas implicadas.
- Existir amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de las partes.
- Tener relación de dependencia jerárquica directa con la persona denunciante o denunciada.
- Haber intervenido previamente en los hechos objeto de investigación.
- Tener interés personal, profesional o económico en el resultado del procedimiento.
- Cualquier otra circunstancia que pueda comprometer su objetividad o generar dudas razonables sobre su imparcialidad.

La persona que se encuentre en alguna de estas situaciones deberá comunicarlo inmediatamente al resto de la Comisión y abstenerse de participar en todas las actuaciones relacionadas con el expediente afectado.

En estos supuestos será sustituida por la persona suplente designada al efecto. Si no existiera suplente o la sustitución resultase insuficiente para garantizar la imparcialidad del procedimiento, la entidad podrá designar una persona asesora externa especializada.

Las personas implicadas en el procedimiento podrán solicitar motivadamente la recusación de cualquier integrante de la Comisión cuando concurra alguna de las circunstancias anteriormente descritas, debiendo resolver el resto de miembros de la Comisión sobre su procedencia.

7. MEDIDAS PREVENTIVAS Y PROMOCIÓN DE ENTORNOS INCLUSIVOS

Alzheimer Conde García desarrollará las actuaciones necesarias para prevenir cualquier conducta discriminatoria o de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, fomentando una cultura organizativa basada en el respeto, la igualdad de trato y la inclusión.

Con esta finalidad, la entidad impulsará las siguientes medidas preventivas:

Sensibilización anual

La entidad promoverá periódicamente acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla, con el objetivo de favorecer el respeto a la diversidad y prevenir conductas discriminatorias, estereotipos o prejuicios relacionados con las personas LGTBIAQ+.

Estas actuaciones podrán desarrollarse mediante jornadas informativas, campañas internas, difusión de material divulgativo, actividades de concienciación o cualquier otra iniciativa que contribuya a generar una cultura inclusiva.

Difusión del protocolo

El presente protocolo será difundido entre todas las personas trabajadoras y permanecerá accesible a través de los medios de comunicación interna de la entidad.

Asimismo, se facilitará información sobre su contenido a las personas de nueva incorporación, personal en prácticas, voluntariado y demás personas vinculadas con la organización, garantizando el conocimiento de los derechos, obligaciones y procedimientos previstos en él.

Uso de lenguaje inclusivo y respetuoso

La entidad promoverá la utilización de un lenguaje respetuoso, inclusivo y no discriminatorio en toda la documentación interna y externa, comunicaciones corporativas, formularios, procedimientos y materiales informativos.

Con carácter periódico se revisarán aquellos documentos y procedimientos que pudieran contener expresiones, referencias o terminología susceptibles de generar discriminación o exclusión.

Promoción de entornos seguros e inclusivos

Alzheimer Conde García impulsará medidas destinadas a garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de discriminación o acoso.

Todas las personas que mantengan una relación laboral, profesional o de colaboración con la entidad deberán contribuir activamente al mantenimiento de un clima de convivencia basado en la dignidad, el respeto mutuo y la igualdad de trato.

Visibilización y reconocimiento de la diversidad

La entidad podrá desarrollar iniciativas orientadas a visibilizar y poner en valor la diversidad afectivo-sexual, familiar y de género, promoviendo el respeto a los derechos de las personas LGTBIAQ+.

Estas actuaciones podrán incluir campañas informativas, adhesión a iniciativas institucionales, difusión de buenas prácticas o cualquier otra actividad coherente con los valores de igualdad, inclusión y respeto que inspiran el presente protocolo.

Evaluación de las medidas preventivas

La Comisión de Atención y Seguimiento evaluará periódicamente la eficacia de las medidas preventivas implantadas y podrá proponer nuevas actuaciones de mejora cuando resulte necesario para garantizar un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación.

8. PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

Podrán presentar denuncia:

- La persona afectada.
- Cualquier persona conocedora de los hechos.
- La representación legal de las personas trabajadoras.
- Personas testigos.

Las denuncias podrán presentarse:

- Por escrito.
- Por correo electrónico habilitado para tal fin.
- Mediante formulario normalizado.

La denuncia incluirá, siempre que sea posible:

- Identificación de las partes.
- Descripción de los hechos.
- Fechas.
- Lugar de ocurrencia.
- Personas testigos.
- Documentación disponible.

8.1 Canales de comunicación y denuncia

Alzheimer Conde García habilita los siguientes canales para la presentación de consultas, comunicaciones, quejas o denuncias relacionadas con posibles situaciones de discriminación o acoso reguladas en este protocolo:

Correo electrónico habilitado: alzheimerlinares@gmail.com

Presentación escrita:

Dirección de Alzheimer Conde García

Calle Bailén 45 – Bajo Izquierda

23700 Linares (Jaén)

Persona responsable de recepción de denuncias: Comisión de Atención y Seguimiento del Protocolo LGTBIAQ+

Todas las comunicaciones recibidas serán tratadas con la máxima confidencialidad y únicamente tendrán acceso a ellas las personas expresamente autorizadas para la gestión de este procedimiento.

La utilización de estos canales podrá realizarse sin perjuicio del derecho de las personas afectadas a acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la jurisdicción competente o a cualquier otro organismo de protección de derechos que corresponda.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

Con la finalidad de garantizar la eficacia del presente protocolo y promover la mejora continua de las medidas de igualdad, diversidad, prevención del acoso y no discriminación, la Comisión de Atención y Seguimiento realizará un proceso periódico de evaluación y seguimiento.

La evaluación tendrá carácter anual y permitirá analizar el grado de cumplimiento de los objetivos previstos, detectar posibles áreas de mejora y proponer las medidas correctoras o preventivas que resulten necesarias.

Para ello, la Comisión elaborará un informe anual que contendrá, al menos, los siguientes indicadores:

Indicadores de gestión de denuncias

- Número total de consultas, quejas o denuncias recibidas.
- Número de denuncias admitidas a trámite.
- Número de expedientes resueltos.
- Número de expedientes archivados.
- Tipología de las conductas denunciadas.
- Medidas adoptadas en cada caso.

Indicadores de tramitación

- Tiempo medio transcurrido entre la presentación de la denuncia y su admisión.
- Tiempo medio de investigación.
- Tiempo medio de resolución de los expedientes.
- Número de procedimientos finalizados dentro de los plazos establecidos en el protocolo.

Indicadores formativos

- Número de acciones formativas realizadas.
- Número de actividades de sensibilización desarrolladas.
- Número de personas participantes en las acciones formativas.
- Porcentaje de plantilla formada en materia de diversidad LGTBIAQ+, igualdad y prevención de la discriminación.
- Número de integrantes de la Comisión con formación especializada actualizada.

Indicadores de prevención y sensibilización

- Número de campañas de información o visibilización realizadas.
- Actuaciones de difusión del protocolo efectuadas durante el período evaluado.
- Medidas preventivas implantadas.
- Mejoras incorporadas en procedimientos internos, comunicaciones o documentación de la entidad.

Indicadores de incidencias

- Número y tipología de incidencias detectadas relacionadas con conductas discriminatorias.

- Áreas o situaciones organizativas que hayan requerido actuaciones preventivas específicas.
- Casos de represalias identificados, en su caso.
- Recomendaciones de mejora formuladas por la Comisión.

Informe de evaluación y mejora continua

La Comisión analizará los resultados obtenidos y, cuando resulte necesario, propondrá actuaciones correctoras, preventivas o de sensibilización destinadas a reforzar la protección de los derechos de las personas LGTBIAQ+, mejorar el clima laboral y garantizar la efectividad del presente protocolo.

El informe anual se elaborará preservando en todo momento la confidencialidad de los datos personales y la identidad de las personas afectadas, de conformidad con la normativa vigente en materia de protección de datos.

10. ADMISIÓN Y MEDIDAS CAUTELARES

Recibida la denuncia, la Comisión realizará una valoración inicial en un plazo máximo de cinco días laborables.

Si existieran indicios razonables podrán adoptarse medidas cautelares como:

- Separación funcional de las partes.
- Modificación temporal de horarios.
- Cambio provisional de ubicación.
- Cualquier otra medida necesaria para proteger a la persona afectada.

Las medidas cautelares nunca supondrán perjuicio para la presunta víctima.

11. INVESTIGACIÓN

La investigación deberá desarrollarse de forma rápida, objetiva y confidencial.

Durante esta fase podrán realizarse:

- Entrevistas.
- Toma de declaraciones.
- Revisión de documentos.
- Análisis de correos electrónicos o mensajes relacionados con los hechos.
- Solicitud de informes especializados.

La duración máxima recomendada de la investigación será de diez días laborables, salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas.

12. RESOLUCIÓN

Finalizada la investigación, la Comisión emitirá un informe motivado que contendrá:

- Hechos acreditados.
- Valoración de las pruebas.
- Conclusiones.
- Recomendaciones.

La Dirección resolverá en un plazo máximo de diez días laborables.

La resolución podrá acordar:

- Archivo del expediente.
- Medidas preventivas.
- Medidas correctoras.
- Aplicación del régimen disciplinario.
- Comunicación a las autoridades competentes cuando proceda.

La Comisión efectuará una revisión de las medidas adoptadas a los 30 y 90 días para verificar que no existen represalias ni reiteración de conductas.

13. PROTECCIÓN FRENTE A REPRESALIAS

Queda expresamente prohibida cualquier medida de represalia contra:

- La persona denunciante.
- La víctima.
- Personas testigos.
- Personas colaboradoras de la investigación.

El incumplimiento de esta prohibición podrá dar lugar a sanciones disciplinarias.

14. MEDIDAS DE REPARACIÓN

Cuando se constate una situación de discriminación o acoso, la entidad adoptará las medidas necesarias para:

- Restablecer los derechos vulnerados.
- Reparar los daños ocasionados.
- Evitar la repetición de los hechos.
- Garantizar la protección de la persona afectada.

15. PROTECCIÓN DE DATOS

Toda la información obtenida durante la aplicación de este protocolo será tratada con absoluta confidencialidad y de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD), la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y la restante normativa aplicable.

El acceso a la información quedará restringido exclusivamente a las personas que deban intervenir en la tramitación del procedimiento.

16. VIGENCIA, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

El presente Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso y la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad Sexual, Expresión de Género, Características Sexuales y Diversidad Familiar entrará en vigor en la fecha de su aprobación por Alzheimer Conde García y mantendrá su vigencia durante todo el período de aplicación del Plan de Diversidad e Inclusión LGTBIAQ+ de la entidad.

El protocolo será objeto de revisión y actualización cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Modificaciones de la normativa vigente en materia de igualdad, no discriminación o derechos de las personas LGTBIAQ+.

- Cambios organizativos relevantes que afecten a la estructura o funcionamiento de la entidad.
- Detección de deficiencias o áreas de mejora derivadas de los procesos de seguimiento y evaluación.
- Recomendaciones emitidas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o por cualquier otra autoridad competente.
- Resoluciones judiciales que aconsejen su modificación.

Con independencia de lo anterior, la Comisión de Atención y Seguimiento evaluará periódicamente la eficacia del protocolo y propondrá las modificaciones que resulten necesarias para garantizar su adecuación permanente a la normativa vigente y a las necesidades de la organización.

17. NORMATIVA DE REFERENCIA

El presente Protocolo se fundamenta en el marco normativo vigente en materia de igualdad de trato, no discriminación y protección de los derechos de las personas LGTBIAQ+, resultando de aplicación, entre otras, las siguientes disposiciones:

Normativa internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948.
- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.
- Convenio nº 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Normativa europea

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Normativa estatal

- Constitución Española, especialmente los artículos 9.2, 10, 14, 18 y 35.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Real Decreto 1026/2024, por el que se desarrollan las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Normativa sobre protección de datos

- Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales.
- Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

La aplicación e interpretación del presente protocolo se realizará conforme a la normativa vigente en cada momento, entendiéndose automáticamente adaptado a cualquier modificación legal que resulte de aplicación.

El presente Protocolo ha sido negociado y acordado entre la representación de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 4/2023 y el Real Decreto 1026/2024.

EN LINARES A 26 DE JUNIO DE 2026

Por la representación de la entidad:

Nombre y cargo: Ángela García Cañete

Firma y sello



Por la representación legal de las personas trabajadoras:

Nombre: Carmen María Piñar Lorente

Firma



MODELO DE DENUNCIA

ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA O COMUNICACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO O DISCRIMINACIÓN LGTBIAQ+

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos: _____

DNI/NIE: _____

Puesto o relación con la entidad: _____

Teléfono de contacto: _____

Correo electrónico: _____

Centro de trabajo: _____

☐ Persona afectada directamente

☐ Testigo

☐ RLT

☐ Otra: _____

DATOS DE LA PERSONA PRESUNTAMENTE RESPONSABLE

Nombre y apellidos: _____

Puesto o función: _____

Centro de trabajo: _____

☐ Superior jerárquico ☐ Compañero/a ☐ Persona usuaria ☐ Familiar ☐ Proveedor/a ☐ Otro

TIPO DE CONDUCTA DENUNCIADA

☐ Discriminación por orientación sexual

☐ Discriminación por identidad sexual o identidad de género

☐ Discriminación por expresión de género

☐ Discriminación por características sexuales

☐ Discriminación por diversidad familiar

☐ Acoso verbal

☐ Acoso psicológico

☐ Acoso digital

☐ Uso irrespetuoso del nombre sentido o pronombres

☐ Exclusión o aislamiento

☐ Amenazas o intimidaciones

☐ Difusión de rumores o información personal

☐ Represalias

☐ Otra: _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

FECHAS Y LUGAR DE LOS HECHOS

Fecha o periodo: _____

Lugar: _____

PERSONAS TESTIGOS

Nombre y apellidos / Relación con la entidad

DOCUMENTACIÓN O PRUEBAS APORTADAS

☐ Correos electrónicos ☐ Mensajes ☐ Capturas ☐ Fotografías ☐ Informes ☐ Otra

SOLICITUD

Solicito la activación del Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso y la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad Sexual, Expresión de Género, Características Sexuales o Diversidad Familiar de Alzheimer Conde García, a fin de que se investiguen los hechos descritos y se adopten las medidas correspondientes.

PROTECCIÓN DE DATOS Y CONFIDENCIALIDAD

La información facilitada será tratada con absoluta confidencialidad y conforme al RGPD y a la Ley Orgánica 3/2018.

Lugar: _____

Fecha: ____ / ____ / ____

Firma: _____

USO INTERNO DE LA ENTIDAD

Número de expediente: _____

Fecha de recepción: _____

Persona receptora: _____

Código asignado: _____

